

<<管理心理学原理与应用>>

图书基本信息

书名：<<管理心理学原理与应用>>

13位ISBN编号：9787536140141

10位ISBN编号：7536140142

出版时间：2010-12

出版时间：广东高等教育出版社

作者：戴健林 主编

页数：362

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<管理心理学原理与应用>>

内容概要

《管理心理学原理与应用》共十一章，由下列作者担任：第一章、第二章（王乐伟），第三章（张爽、孙国辉），第四章（苏圆圆、王婷），第五章（杜月秀、杜菲菲、廖恋），第六章（奉美凤、苏少洁），第七章、第八章（奉美凤），第九章至第十一章（王永秀）。全书的体系框架、体例由戴健林拟定，并对全书进行了多次修改。在统稿过程中，苏少洁协助做了大量的工作。

在编撰过程中，《管理心理学原理与应用》引证了国内外众多学者的研究成果，我深知《管理心理学原理与应用》的问世乃建立在他们杰出的专业见解和艰苦的智慧劳动之上，为此，我要向原作者表示深深的敬意和谢忱。

尽管本人有着多年的管理心理学和组织行为学的教学和相关研究经验，但深知自己学术水平与视野有限，因此，《管理心理学原理与应用》的舛误在所难免，我真诚地欢迎读者的批评与指正。

<<管理心理学原理与应用>>

书籍目录

第一章 管理心理学概说

第一节 管理心理学的研究对象、内容和学科性质

一、管理心理学的研究对象

二、管理心理学的研究内容

三、管理心理学的学科性质

第二节 管理心理学的研究方法

一、管理心理学的研究原则

二、管理心理学的具体研究方法

第三节 管理心理学发展简史

一、西方管理心理学的发展

二、我国管理心理学的发展

案例分析问题的症结在哪里

本章小结

分析与思考

参考文献

第二章 管理心理学基础理论

第一节 人性假设

一、雪恩的人性假设理论四分法

二、“X-Y理论”、“Z理论”和“超Y理论”

三、基于各种人性假设的管理方式及评价

四、结论

第二节 激励理论

一、内容型激励理论

二、过程型激励理论

三、行为矫正型激励理论

四、综合型激励理论

第三节 挫折理论

一、挫折的定义

二、挫折情绪产生的原因

三、挫折—行为反应理论

四、有效进行挫折管理

第四节 压力管理

一、压力的定义

二、压力的一般来源

三、压力产生的影响

四、有效进行压力管理

案例分析激励机制是企业发展的持久动力

本章小结

分析与思考

参考文献

第三章 知觉、学习与归因

第一节 知觉

一、知觉的概念

二、知觉的影响因素

三、社会知觉

<<管理心理学原理与应用>>

四、知觉在管理中的运用

第二节 学习

一、学习概述

二、学习理论

三、行为的塑造和改变--强化理论

四、学习在管理中的实际运用

第三节 归因

一、归因的概念

二、归因过程

三、归因理论

四、归因偏差

五、归因在管理中的运用

案例分析同一事件，不同知觉

本章小结

分析与思考

参考文献

第四章 个性差异与管理

第一节 能力差异与管理

一、能力概述

二、能力理论

三、能力的差异分析

.....

第五章 价值观、态度和组织承诺

第六章 群体心理与行为概要

第七章 群体沟通与决策

第八章 冲突

第九章 组织文化

第十章 组织变革与发展

第十一章 领导心理

章节摘录

为什么会产生社会助长作用?是否有他人在场都一定会产生社会助长效应?社会心理学领域对于这一问题的认识经历了一个漫长的过程。

在早期的研究中,学者们发现有他人在场会对个体的成绩或表现有社会助长作用。

随后,扎琼克(zajonc, 1965)进一步提出了社会助长的驱动理论,该理论认为:“他人在场增加唤起水平,而这种水平又增加了优势反应的倾向。

如果这种反应是正确的,成绩就会增加;如果不正确,成绩就会受损。

”更进一步深入研究后,人们发现社会助长不仅仅源于他人在场,与其他因素如对别人评价的在乎也是引起社会助长作用的原因。

个体对他人评价的顾虑是产生社会助长作用的重要条件。

具体是指个体希望从群体中得到尊重、赞许以及某种程度的自我实现。

当个体被他人评价,自尊心被激活,个体会更关注自己的表现。

例如,某大公司总裁应邀到分公司对员工进行培训,试想如果参加培训的员工根本就没有几个在认真听,或者总裁的身份不会被告知给员工,那么这个总裁就不会产生社会助长效应。

(二)社会惰化 比如,在一个公司里,搬运工在一起搬运物品时,有的人更尽力些,而有的人仅仅是在做样子。

又比如,某大公司准备在元旦举行一次合唱比赛,各部门在排练的时候,我们常常会发现有的员工只是在做口形而没有真正唱出声音来。

类似这样的情况十分常见。

这是一种什么现象?为什么会出现这种现象呢? 1. 定义 我们将上述这种个体的活动效率因为群体中其他成员的影响而受到减弱的现象称为社会惰化。

与社会助长一样,社会惰化也是群体对个体行为影响的表现之一。

社会惰化具体是指在群体活动中,个体的活动效率因为群体中其他成员的影响而受到减弱的现象。

即有别人在场或与别人一起工作时,工作效率不仅不会提高,反而会大大下降。

在现实生活中,社会惰化作用的例子也很多。

2. 社会惰化的产生 巴伦(Baron, 2004)等人认为对于社会惰化的最有说服力的解释是卡饶和威廉姆斯(Karau&williams, 1993)提出的集体努力模型。

该模型认为当个体与他人组成群体一起工作时,如果知觉到个人努力与群体绩效之间的关系较弱时,更容易出现社会惰化。

从社会惰化的定义可以看出,当个体认为自己的努力与群体的绩效高低关系比较弱时,人们往往更倾向于不努力表现。

因为,他会发现自己的贡献会在群体中均分,自己付出的努力与自己得到的认可或奖励不相符。

在过去,大家最熟悉的社会惰化的例子莫过于人民公社中的集体劳动了。

实际上,“大锅饭”、“干多干少一个样”、“干好干坏一个样”的现象在今天很多单位或企业仍然非常多。

是否所有集体在完成群体任务时都会发生社会惰化现象呢?研究表明,社会惰化的效应在有些情况下会变弱或减少。

比如,当我们与自己喜欢的搭档一起共事时,又比如参与群体任务的人数很少时,又或者个体在群体中担任了重要的角色等情况。

在这些情况下,个体不会因为怕他人均分自己的劳动成果而不努力工作。

巴伦等人认为可以通过一些技术来降低社会惰化效应。

这些技术包括:尽可能公平地区分每个人的努力和业绩,让个体知道自己的贡献是不可替代的;提高群体成员的工作责任心和压力;强化任务的重要性和价值。

(三)两种效应的关系 从社会助长与社会惰化的定义来看,这两种效应似乎互相矛盾。

当有他人在场时,个体究竟更倾向于出现社会助长还是社会惰化效应呢?在群体中,社会助长和社会惰化的发生都是有一定条件的。

<<管理心理学原理与应用>>

即群体对个体心理和行为发生怎样的作用与很多因素有关。

这些因素包括工作性质、群体成员贡献的衡量、群体成员的个性和工作环境等方面。

例如，某公司组成了一个4人小组负责一个项目，其中一个负责项目的财务，一个负责对外的业务，一个负责内部协调，一个负责实际运作。

在这种情况下，每个人的分工明确，个人的表现直接与群体任务的绩效联系，个体的贡献大小可以公平地区分。

这个4人小组的群体成员更容易发生社会助长效应。

因为每个人都不想拖群体的后腿。

二、去个体化 (一)定义 去个体化现象是群体对个人行为影响的另一种例证。

它是指个体丧失了抵制从事与自己内在准则相矛盾行为的自我认同，从而做出了一些平常自己不会做出的反社会行为。

去个体化现象是个体的自我认同被群体认同所取代的直接结果。

生活中常见的去个体化现象并不多，但它的危害却十分严重。

比如当某一个足球队的球迷因为自己的球队输球而聚集在一起闹事的时候，他们往往做出自己平时想都不敢想的事情：烧汽车，砸商店，甚至杀人放火。

<<管理心理学原理与应用>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>